

2021年8月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋 1-1-58-216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-343-7528

年休取得義務化で取得は進んでいるか～労働政策研究・研修機構調査から

独立法人労働政策研究・研修機構が、働き方改革関連法の施行に伴い、年次有給休暇（年休）取得に関する企業・労働者アンケートを行い、その結果を公表しました（調査期間：2020年1月27日～2月7日。企業17,000社、労働者71,796人を対象に実施し、回答は企業5,738票、労働者15,297票）。

◆計画的付与制度の導入企業は42.8%、取得目標を設定している企業は6割以上

企業調査の年休の計画的付与制度の導入状況では、「導入されている」とする企業割合は42.8%でした。年休取得率や年休取得日数などの目標設定については、「年休取得日数の目標のみを設定している」が53.6%と半数以上を占め、「年休取得率の目標のみを設定している」が4.3%、「年休取得率及び取得日数双方について目標を設定している」が4.1%、「上記以外の目標を設定している」が0.9%となっている一方で、「何らの目標も設定していない」とする企業は34.9%ありました。

◆3年前と比べ取得日数が増えた企業とする労働者は41.5%

労働者調査での年休取得日数の3年前との増減比較では、「変化しなかった」が46.4%でしたが、「増加」（「5日以上増えた」「3～4日増えた」「1～2日増えた」の合計）も41.5%となりました。一方で、「減少」（「5日以上減った」「3～4日減った」「1～2日減った」の合計）は4.4%でした。

「増加」と回答した者の増加した理由（複数回答）は、「会社の取組みにより取りやすい就業環境になったから」が37.6%と最も高く、次いで、「個人的理由により、有給休暇が必要になったから」（31.3%）、「上司に有給休暇を取得するよう勧められたから」（21.0%）、「法律等の影響もあり年休を取りやすい環境ができた」（20.7%）などとなっています。

◆年5日の取得義務の認知度は、企業で95.5%、労働者では84.4%

年休の年5日の取得義務化についての理解度は、企業調査では、「内容を十分に理解している」が64.4%で、「ある程度理解している」（31.1%）と合わせて95.5%を占めました。また、労働者調査でも、年5日の取得義務化について、「内容を含め知っている」が54.9%で、「聞いたことがある」（29.5%）と合わせると84.4%に上りました。

◆時間単位年休の導入企業は22%、導入を求める労働者は5割以上

企業調査での時間単位年休取得制度の導入状況では、「導入している」が22.0%でした。導入理由（複数回答）では、「日単位・半日単位に満たない時間の取得が可能で便利」（70.0%）が最も高く、次いで、「個人的な事情に対応した休暇取得が可能になる」（57.3%）、「年休の取得促進のため」（56.5%）、「育児、介護の支援」（49.0%）、「仕事と治療の両立支援」（42.1%）などとなっています。

一方、時間単位年休取得制度を導入していない理由（複数回答）は、「勤怠管理が煩雑になる」が50.3%と最も高く、次いで、「すでに半日単位の年休取得制度がある」（46.8%）、「給与計算が複雑になる」（39.3%）、「変形労働時間制等のため時間単位の代替要員確保困難」（31.4%）、「導入可能と不可能部署があり平等性から導入しづらい」（29.4%）などとなっています。一方、労働者調査で時間単位年休取得制度が適用・導入されていない者（「わからない」を含む）に聞くと、勤務先での時間単位年休取得制度を「導入・適用してほしい」とする割合は50.6%となっています。

年休の取得増進については、5日間の取得義務化という法律の後押しがあつて3年前と比べると全般的に進んでいるという結果が出ましたが、やはり会社が取得しやすい環境づくりを進めることが重要のようです。とりわけ、時間単位の取得制度については会社側の事情から導入されていないケースが多い一方で、導入されていない企業の勤労者の半数以上が導入を望んでおり、有休の取得率アップや従業員の満足度向上のためにあらためて検討してみることも必要かもしれません。

【労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/211.html?mm=1698>

令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況～厚労省公表

◆厚生労働省が毎年公表

厚生労働省が毎年まとめている「個別労働紛争解決制度の施行状況」の令和2年度の内容が明らかになりました。「個別労働紛争解決制度」は、①都道府県労働局や各労働基準監督署内等で専門の相談員が対応する「総合労働相談」、②都道府県労働局長による「助言・指導」、③紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。このほど公表されたそれぞれの件数、事件内容等をご紹介します。

◆総合労働相談件数は過去最多

① 総合労働相談

・相談件数

総合労働相談は、約13万件で過去最多。民事上の個別労働紛争相談は、令和元年度の279,210件に次いで、令和2年度は278,778件と、過去2番目に多かった。

・相談内容別の件数

「いじめ・嫌がらせ」22.8%が最も多く、「自己都合退職」11.4%、「解雇」10.9%、「労働条件の引き下げ」9.3%となっている。

② 都道府県労働局長による助言・指導

・申出件数

令和2年度は9,130件で、過去3年間で最も少ない。

・申出内容別の件数

「いじめ・嫌がらせ」が最も多く18.4%、「解雇」9.7%、「労働条件の引き下げ」9.0%、「自己都合退職」7.4%と続く。

③ 紛争調整委員会によるあっせん

・申請件数

令和2年度は4,255件で、調査を始めた平成23年度から最も少ない。

・申請内容別の件数

「いじめ・嫌がらせ」が最も多く28.0%、「解雇」21.8%、「雇い止め」9.5%、「労働条件の引き下げ」6.9%、「退職勧奨」6.6%となっている。

◆「ハラスメント対策の重要性」が顕著に

相談・申請等の内容として、平成23年頃は「解雇」が最多だったのに対し、この10年ほどで、「いじめ・嫌がらせ」が圧倒的に多くなる傾向に変わっています。令和2年度（令和2年4月～令和3年3月）はコロナ禍真っ只中だったにもかかわらず、「解雇や雇い止め」に関する件数はそれほど目立っていません。つまり、今後は何が何でも「ハラスメント対策」を強化する必要があるということなのかもしれません。

【厚生労働省「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」プレスリリース PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000797476.pdf>

企業の教育訓練の実施状況は？

～厚生労働省 令和2年度「能力開発基本調査」の結果等より

◆教育訓練費用を支出した企業は 49.7%

厚生労働省がまとめた令和2年度「能力開発基本調査」（令和2年12月1日時点の状況についての調査）の結果によれば、企業の教育訓練への費用の支出状況をみると、OFF-JTまたは自己啓発支援に支出した企業は49.7%で、令和元年度調査（以下「前回」という）の57.5%と比べて減少しています。計画的なOJTについて、正社員に対して実施した事業所は56.5%（前回64.3%）、正社員以外に対して実施した事業所は22.3%（前回26.5%）となっており、こちらも前回同様減少しています。

コロナ下において、企業の様々な活動に影響が出ているところですが、社員の教育訓練に関する分野にも影響を与えていることが予想できます。

◆能力開発や人材育成に関して問題があるとする企業が7割以上

能力開発や人材育成に関して何らかの問題があるとする事業所は74.9%で、前回と比べてやや減少しているものの、多くの企業では、人材育成に関する問題があると考えていることがうかがえます。問題点の内訳は、「指導する人材が不足している」（54.9%）が最も高く、「人材育成を行う時間がない」（49.4%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（42.6%）と続いています。

◆コロナ下でオンライン研修などの取組みも進んでいる

株式会社パーソル総合研究所が実施した、企業におけるオンライン集合研修の実態に関する調査によれば、オンライン集合研修を増やした企業の割合は75%にも上ったそうです。対面での実施が難しい中、これまでと異なる手法で教育訓練を実施した企業も多かったのではないのでしょうか。

◆今後求められる企業の能力開発への取組み

日本では、GDPに占める企業の能力開発費の割合が、他の先進国と比べても低いといわれており、米企業と比べると20分の1ほどしかないそうです（2018年「労働経済白書」）。このような実態を国も問題視しており、2021年6月に政府が提示した骨太の方針でも、「リカレント教育等人材育成の抜本強化」が掲げられています。今後、国を挙げた取組みが進むとともに、労働者側でもキャリア形成に関する意識が高まってくることが予想されます。

このような動きは、企業としても人材確保の観点から無視できないところです。今後は、自社の生き残りのためにも、新入社員のみならず、中堅社員等までも対象にした能力開発に係る新たな取組みを模索していく必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和2年度「能力開発基本調査」の結果】ニュースリリース

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_19368.html

【パーソル総合研究所「オンライン研修の実態に関する調査結果」】ニュースリリース

<https://rc.persol-group.co.jp/news/202107051000.html>

働く女性を支援する不妊予防支援パッケージ

◆働く女性が抱える健康課題

内閣府が行った調査では、20代の6割、30代の5割が月経痛を抱えているとされています。月経痛で受診した女性のうち、子宮内膜症や子宮筋腫等を原因とする器質性月経困難症(月経痛・体調不良等)の割合は、20代で3割、30代で5割、40代で7割にのぼります。しかし、働く女性の半数弱は、月経異常を感じても婦人科等を受診しません。その理由として最も多いのは、「自分の症状は重大な病気ではないと思った」というものですが、それに次いで多いのが、「病院が空いている時間に行くことが難しかったから」というものです。

本来は治療が必要であるにもかかわらず、忙しさから症状に目をつぶり、不調のサインをやり過ぎしてしまう女性労働者も少なからずいることでしょう。本人の人生への悪影響はもちろん、企業としても、仕事のパフォーマンスや働き手確保の点で対処が必要な課題です。

◆不妊予防支援パッケージとは？

このような状況を踏まえ、厚生労働省は、生涯にわたる女性の健康を包括的に支援することを通じ、不妊予防に向けた取組みを推進するため、「不妊予防支援パッケージ」をとりまとめました。これは、不妊の予防の支援を必要とする女性に対し、ライフステージや生活環境に寄り添った支援を行い、気づかれにくい不妊リスクをなくしていくという試みです。本パッケージでは、働く女性への具体的な支援として、次の項目を挙げています。

- 月経困難症に悩む女性労働者への配慮等について事業主団体に対する要請
- 職場における相談体制の拡充（産業医等に対する研修の拡充／中小企業で働く女性の相談ニーズへの対応／産業保健総合支援センターと女性健康支援センター等との連携強化による効果的な相談体制の整備）
- 様々な機会を活用した女性の健康課題に関する情報発信の強化（職場の定期健診でのリーフレット配布／事業主・労働者向けセミナーの開催／企業における取組事例の収集・提供 等／健康経営の啓発強化）

健康問題に悩む働く女性を支援し、安定した職場づくりをするひとつの機会にされてはいかがでしょうか。

【厚生労働省「不妊予防支援パッケージについて」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19753.html

職場のルールの伝え方 「それは前に言っただろ！」と腹を立てる前に

◆原因は伝え方にある？

最近では、パワハラという文字が頭をよぎり、「それは前に言っただろ！」と頭ごなしに怒るという場面は少なくなっているかもしれませんが。職場のルールが徹底しないのは従業員が怠慢なののでしょうか？ その原因は、ルールの伝え方にあるかもしれません。

◆そもそも注意したい点

まず、そもそも次のようなことをした上でルールを伝えているか、振り返ってみる必要があります。

- ・矛盾するルールがないかチェックする（アクセルとブレーキを同時に踏んでいるような状態では、従業員が勝手に判断して行動してしまいます）
- ・ルールの目的を説明する（目的がわからなければ従おうという気にはなりません）
- ・ルール順守者を表彰する（みんなの前でほめることで、他の従業員がルールに気づき、ルールを守るということがある、と考えるようになります）
- ・繰り返して伝える（人は忘れる動物です。ルールを決めた本人が忘れているということもままあります）

◆伝え方の工夫

そして、伝え方も、次のような点を意識する必要があります。

- ・画像などを使って方法をわかりやすくする
- ・データを使って基準を明確にする
- ・わかりやすい言葉、読みやすい文章にする
- ・すべての従業員に確実に伝える

また、入社している従業員にもテレワーク中の社員にも確実に伝えようと、ビジネスチャットツール（Teams など）を使用する場合もあるでしょう。そこでの書き方でも一工夫必要です。単に文章として書いておけばよいのではなく、後から検索しやすいように、件名を付ける、キーワードとなる言葉（検索しやすい言葉）を盛り込む、読みやすい文字数に抑え、基となる資料がある場所のアドレスを貼る等をする、使いやすいでしょう。

なお、チャットツール上に書かれているだけでは不足です。口頭での説明、繰り返し伝えること等と併せて行うことで効果が高まります。

職場のルールや規程は作っただけでは意味がありません。従業員がきちんと認識し、それに従って行動しようと思えるような伝え方が重要です。

健康保険法改正で傷病手当金の通算や育休中の社会保険料免除が変更

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」が第204回国会で可決・成立し、6月11日に公布されています。

以下で、主な改正事項をご紹介します。

◆傷病手当金の支給期間の通算化（令和4年1月1日から施行）

傷病手当金は、業務外の事由による病気やケガの療養のために休業するときで、一定の要件に該当した場合に支給されるもので、支給期間は、支給が開始された日から最長1年6カ月です。これは、1年6カ月分支給されるということではなく、1年6カ月の間に仕事に復帰した期間があり、その後再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合でも、復帰期間も含めて1年6カ月に算入されます。支給開始後1年6カ月を超えた場合は、仕事に就くことができない場合であっても、傷病手当金は支給されません。

今回の改正は、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるように、支給期間の通算化を行うというものです（支給を始めた日から通算して1年6カ月支給）。がん治療などで入退院を繰り返すなど、長期間にわたり療養のための休暇をとりながら働くケースなどがあることから、改正になりました。

◆任意継続被保険者制度の見直し（令和4年1月1日から施行）

任意継続被保険者制度は、健康保険の被保険者が、退職した後も選択によって引き続き最大2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になることができる制度です。

保険料は全額被保険者負担（事業主負担なし）で、従前の標準報酬月額または、当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額に保険料率を乗じた額を負担します。任意継続被保険者となった日から2年を経過したときや、保険料を納付期日までに納付しなかったとき、就職して健康保険などの被保険者資格を取得したとき、後期高齢者医療の被保険者資格を取得したとき、被保険者が死亡したときのいずれかに該当するときは、被保険者の資格を喪失します。

今回の改正は、任意継続被保険者の保険料の算定基礎の見直しや（健康保険組合が規約に定めた場合は、当該保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額より従前の標準報酬月額が高い任意継続被保険者については、従前の標準報酬月額を保険料の算定基礎とすることができるようになる）、被保険者からの申請による資格喪失を可能とするというものです。

◆育児休業中の保険料の免除要件の見直し（令和4年10月1日から施行）

育児休業中の社会保険の保険料免除は、現在、月の末日時点で育児休業をしている場合に、当該月の保険料（賞与保険料含む）が免除される仕組みです。そのため例えば、月中に2週間の育休を取得したとしても、休業期間に月の末日を含まなければ免除の対象にはなりません。

今回の改正は、短期の育児休業の取得に対応して、育児休業期間に月末を含まない場合でも、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1カ月を超える育児休業を取得している場合に限り免除の対象とするというものです。